

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГЕОРГИЕВСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ «ИНТЕГРАЛ»

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
протокол от 01.09.2025 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ ГРК «Интеграл»
Д.А. Саховский



ПОЛОЖЕНИЕ
о программе наставничества
в государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении «Георгиевский региональный колледж «Интеграл»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Георгиевский региональный колледж «Интеграл» (далее – ГБПОУ ГРК «Интеграл» или колледж) является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

1.2. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется приказом директора колледжа после предварительного рассмотрения и утверждения на педагогическом совете ГБПОУ ГРК «Интеграл».

1.3 В настоящем Положении используются следующие понятия:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Куратор – сотрудник колледжа, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, который отвечает за организацию программы наставничества.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.4 Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

II. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является создание благоприятных условий для профессионального и личностного развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся:

- 1) раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- 2) оказание помощи студенту в освоении профессии и овладении в полном объеме обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;
- 3) создание условий для становления квалифицированного специалиста;
- 4) вовлечение студента в трудовой процесс и общественную жизнь колледжа с учетом его индивидуальных склонностей;
- 5) адаптация студента в трудовом или студенческом коллективе, принятие традиций коллектива и правил поведения в колледже;
- 6) повышение качества подготовки и квалификации студентов, постоянное совершенствование форм и методов наставничества;
- 7) создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- 8) построение продуктивной среды в студенческом коллективе на основе взаимообогащающих отношений.

2.2. Задачи наставничества:

- формирование и развитие профессиональных компетенций у обучающихся;
- формирование и развитие общих компетенций у обучающихся;
- воспитание профессионально-значимых качеств личности обучающегося.

III. Направления и механизмы реализации наставничества

3.1 Формами наставничества в колледже являются:

- студент- студент;
- студент- ученик;
- педагог-студент;
- студент-педагог;
- работодатель – студент

3.2. Направления наставничества:

- 1) учебно-профессиональное наставничество:
 - наставничество в организации (предприятии), месте проведения практики (стажировки) в период прохождения обучающимся практики или стажировки по направлению колледжа;

- наставничество в колледже период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций, обучающихся.

2) социокультурное наставничество:

наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, волонтерскому движению, спортивным достижениям.

3.3. Наставничество может быть индивидуальное (направленное на одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся).

3.4. В целях планирования, мониторинга, оценки результатов процесса наставничества наставник осуществляет свою деятельность на основании планов и отчетов о работе.

IV. Порядок организации наставничества

4.1. На основании плана реализации целевой модели наставничества куратором подготавливается приказ директора колледжа, в котором закрепляются наставники за определенными группами обучающихся или отдельными обучающимися.

4.2. При организации работы в рамках программы наставничества наставником и наставляемым (их законными представителями) в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных.

4.3. Список обучающихся, за которыми закрепляется наставник, формируется по отделениям ежегодно по полугодиям текущего учебного года.

4.4. Список наставников и программы наставничества формируют структурные подразделения по направлениям наставничества:

- по направлению «Учебно-профессиональное наставничество в колледже», заведующие отделениями;

- по направлению «Учебно-профессиональное наставничество на практике (стажировке)» (по согласованию с руководством организации, где обучающийся проходит практику или стажировку), заведующими отделениями - не позднее 1 недели с даты начала практики или стажировки;

- по направлению «Социокультурное наставничество», заместитель директора по воспитательной работе.

4.5. Общий контроль процесса наставничества осуществляется заведующим отделением, заместителями директора по методической, учебной и воспитательной работе, методистом в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

4.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и обучающегося.

4.7. Замена наставника производится приказом директора колледжа в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся.

4.8. Программа наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника

и обучающегося осуществляются в соответствии с формами документации по наставничеству (Приложение 1, 2).

4.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

4.10. Результаты деятельности наставника оцениваются по каждому полугодю учебного года при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности наставничества (Приложение 3)

4.11. Куратор обязан:

- разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества;
- подготовить проект приказа о закреплении обучающихся за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создать необходимые условия для совместной работы обучающегося с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и обучающимися;
- оказывать наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с обучающимися;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества.
- вносить информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направить данную форму в региональную инновационную площадку на базе НГТИ Ставропольского края.

V. Требования к подбору наставника. Права и обязанности наставника

5.1 Наставником назначается педагогический работник, обучающийся, сотрудник предприятия (организации), который:

- имеет успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- владеет особенностями и спецификой работы по специальности студента;
- имеет продолжительный стаж работы по специальности в социальной сфере, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию.

5.2. В период наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными обучающегося с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения профессиональной и общественной деятельности обучающегося.

5.3. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу обучающимся, оказывать необходимую помощь;
- содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- сопровождать обучающегося на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов;
- разрабатывать совместно с обучающимся план индивидуального развития;
- подготавливать отчет о работе наставника;
- содействовать подготовке «портфолио достижений» обучающегося.

VI. Права и обязанности обучающегося

6.1. В период наставничества обучающийся имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника.

6.2. В период наставничества обучающийся обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

VII. Механизмы мотивации и поощрения наставников

7.1. Наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

7.2. В целях популяризации роли наставника в колледже организуются мероприятия по лучшим практикам наставничества.

7.3. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

7.4. Кураторы наставнических программ из числа преподавателей, мастеров производственного обучения могут поощряются материальным вознаграждением (стимулирующая выплата) по результатам деятельности наставнической программы по каждому полугодию учебного года.

7.5. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников: благодарность, грамота по итогам реализации индивидуальной программы наставничества.

VIII. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- программа наставничества;
- приказ директора «О наставничестве»;
- отчет о работе наставника;
- протоколы заседаний предметно-цикловой комиссии и методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по распространению опыта проведения работы по наставничеству.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГЕОРГИЕВСКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ «ИНТЕГРАЛ»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

наименование программы

Название программы: _____

Цели программы: _____

Сроки реализации программы: _____

Количество часов: _____

Форма наставничества: студент-студент

Участники программы	Ф.И.О.
Наставник	
Наставляемый (наставляемые)	
Куратор	

ПЛАН РАБОТЫ

№	Наименование мероприятий (занятий, действий)	Кол-во часов	Результат деятельности или показатель эффективности
1.			
2			
3			
4			
5.			

Дневник наставника

№	Наименование мероприятий (занятий, действий)	Кол-во часов	Результат деятельности или показатель эффективности

Приложение 3

Анализ реализуемой программы наставничества

Форма наставничества «студент–студент»

Личностная оценка наставляемых:

Всего наставляемых - __ чел.

Из них:

Довольны совместной работой - __ чел.

Довольны результатом – __ чел.

Характеристика	Количество участников, отметивших положительный результат для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к профессии	
Появилось желание изучать что-то помимо учебной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставника

Характеристика	Показатель да/нет
Прошел обучение наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос у наставляемых интерес к профессии	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

Форма наставничества «студент – ученик»

Личностная оценка наставляемых

Всего наставляемых - __ чел.

из них:

Довольны совместной работой - __ чел.

Довольны результатом - __ чел.

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	
Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления	
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	

Личностная оценка наставника

Характеристика	Показатель да/нет
Прошел обучение наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Полезность совместной работы с наставляемым	

Форма наставничества «преподаватель– преподаватель»

Личностная оценка наставляемых:

Всего наставляемых__ чел.

из них:

Довольны совместной работой__ чел.

Довольны результатом__ чел.

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации	
Появилось желание более активно участвовать в жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в группах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Личностная оценка наставника

Характеристика	Показатель Да/нет
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Прошел обучение наставников	
Появилось желание более активно участвовать в жизни образовательной организации	
Полезность совместной работы с наставляемым	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Форма наставничества «работодатель – студент»

Личностная оценка наставляемых

Всего наставляемых—__ чел.

из них:

Довольны совместной работой__ чел.

Довольны результатом__ чел.

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Появилось желание работать на данном предприятии	
Рассматривает вариант трудоустройства на региональных предприятиях	

Личностная оценка наставника

Характеристика	Показатель Да/нет
Рассматривает наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Считает, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе	
Считает, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Считает, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	